

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN, KOMPENSASI,
KERJASAMA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. KHAIRA EKADIAN
GROUP**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar S-1 Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti



Diajukan Oleh :

M. RIFKY ARYA PRATAMA

1901110224

**FALKUTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2023

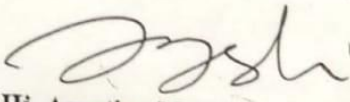
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : M. RIFKY ARYA PRATAMA
Nomor Pokok/NIM : 1901110224
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN,
KOMPENSASI, KERJASAMA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. KHAIRA EKADIAN GROUP

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 18-10-2023


Pembimbing I : Hi. Agustina Marzuki, SE., MSi.
NIDN : 0008086502

Tanggal 13-10-2023


Pembimbing II : Dian Septianti, SE., MM.
NIDN : 0206098501

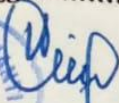
gy /PS/DFEB/23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

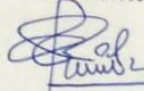
Tanggal 18-10-2023




Dr. Msv. Mikial, SE., M.Si., AK.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,

Tanggal 18-10-2023



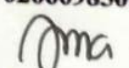

Marivam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. RIFKY ARYA PRATAMA
Nomor Pokok/NIM : 1901110224
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN,
KOMPENSASI, KERJASAMA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. KHAIRA EKADIAN GROUP

Penguji Skripsi :

Tanggal 18-10-2023 Ketua Penguji :  Hi. Agustina Marzuki, SE., MSi,
NIDN. 0008086502
Tanggal 13-10-2023 Penguji I :  Dian Septianti, SE., MM,
NIDN. 0206098501
Tanggal 13-10-2023 Penguji II :  Dr. M. Ima Andrivani, S.E., M.Si
NIDN.0201018001

94 /PS/DFEB/ 23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

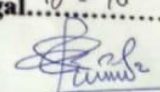
Tanggal 18-10-2023



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,

Tanggal 18-10-2023


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“jangan pernah menyerah, karena Tuhan YME memberikan kemudahan bagi umatnya yang berusaha” “jadilah diri sendiri, ekspresikan diri anda, milikilah kepercayaan terhadap diri anda, jangan mencari keluar dan mencoba menemukan kepribadian sukses lalu kemudian menirunya”. Kupersembahkan kepada :

1. Kedua Orang Tua Tercinta
2. Keluarga Besar
3. Sahabat dan rekan-rekan seperjuanganku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Rifky Arya Pratama

Nomor Pokok : 1901110224

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan atau cypypaste karya orang lain. Dimana semua sumber yang digunakan dalam penelitian ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan Universitas Tridinanti Palembang.

Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan asli karya saya atau tiruan dari karya orang lain, maka saya sanggup menjalankan sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 5 Oktober 2023



(M. Rifky Arya Pratama)

ABSTRAK

M. RIFKY ARYA PRATAMA 1901110224, PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN, KOMPENSASI, KERJASAMA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. KHAIRA EKADIAN GROUP. (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si. dan Ibu Dian Septianti, SE, MM).

Penulis membahas tentang Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi, Kerjasama dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan CV. Khaira Ekadian Group. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan variabel Penempatan Karyawan, Kompensasi, Kerjasama dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Khaira Ekadian Group, untuk mengetahui variabel Penempatan Karyawan(X1), Kompensasi (X2), Kerjasama (X3) dan Komitmen Organisasi (X4), baik simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Khaira Ekadian Group yang berjumlah 52 Orang. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi, Kerjasama dan Komitmen Organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig F $0,001 < 0,05$ sehingga menghasilkan keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara parsial anatara variabel Penempatan Karyawan dengan Kinerja Karyawan terdapat pengaruh yang signifikan ditunjukkan dengan nilai sig t $0,009 < 0,05$, variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan ditunjukkan dengan nilai sig t $0,661 > 0,05$, Variabel Kerjasama terdapat pengaruh yang signifikan ditunjukkan dengan nilai sig t $0,001 < 0,05$ dan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh secara signifikan ditunjukkan dengan nilai sig t $0,528 > 0,05$. Dengan Persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 6.900 + 0.333X_1 + 0.081X_2 + 0.656X_3 + 0.113X_4$. Korelasi (R) sebesar 0,700 artinya menunjukkan bahwa hubungan antara Penempatan Karyawan (X1), Kompensasi(X2), Kerjasama (X3) dan Komitmen Organisasi (X4) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat dan positif searah. Kofesien determinasinya (Adjusted R Square) sebesar sebesar 0,490 atau 49,0%, sedangkan sisanya sebesar 51,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Penempatan Karyawan, Kompensasi, Kerjasama, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

M. RIFKY ARYA PRATAMA 1901110224, THE INFLUENCE OF EMPLOYEE PLACEMENT, COMPENSATION, COOPERATION AND ORGANIZATION COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE CV. KHAIRA EKADIAN GROUP. (Under the guidance of Mrs. Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si. and Mrs. Dian Septianti, SE, MM).

The author discusses the Influence of Employee Placement, Compensation, Cooperation and Organizational Commitment on CV employee performance. Khaira Ekadian Group. This research aims to describe the variables of Employee Placement, Compensation, Cooperation and Organizational Commitment on CV Employee Performance. Khaira Ekadian Group, to determine the variables of Employee Placement (X1), Compensation (X2), Cooperation (X3) and Organizational Commitment (X4), both simultaneously and partially on Employee Performance. The population in this study were CV employees. Khaira Ekadian Group, numbering 52 people. From the research results, there is a significant influence of Employee Placement, Compensation, Cooperation and Organizational Commitment simultaneously (together) on employee performance. This is indicated by a sig F value of $0.001 < 0.05$, resulting in the decision that H_0 is rejected and H_1 is accepted. Partially, the variable between Employee Placement and Employee Performance has a significant influence as indicated by a sig t value of $0.009 < 0.05$, the Compensation variable with Employee Performance has no significant influence as indicated by a sig t value of $0.661 > 0.05$, the Collaboration variable has a significant influence significant, as shown by a sig t value of $0.001 < 0.05$ and the variable Organizational Commitment on Employee Performance does not have a significant effect, as indicated by a sig t value of $0.528 > 0.05$. With the multiple linear regression equation, namely $Y = 6.900 + 0.333X_1 + 0.081X_2 + 0.656X_3 + 0.113X_4$. Correlation (R) of 0.700 means that the relationship between Employee Placement (X1), Compensation (X2), Cooperation (X3) and Organizational Commitment (X4) with Employee Performance (Y) has a strong relationship and is in a positive direction. The coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.490 or 49.0%, while the remaining 51.0% is influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: Employee Placement, Compensation, Cooperation, Organizational Commitment, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

M. Rifky Arya Pratama, dilahirkan di Palembang pada tanggal 26 Mei 2000, dari Bapak Zulkarnain dan Ibu Tri Setia Indarty. Anak pertama dari lima bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD N 133 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Santo Louis Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada Tahun 2018 di SMA Xaverius 2 Palembang. Pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2023

M. Rifky Arya Pratama

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat hidayah dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan laporan skripsi ini dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada universitas Tridinanti Palembang. Dalam upaya menyusun laporan Skripsi ini, tidak sedikit tantangan dan hambatan yang di hadapi, tetapi berkat dorongan, petunjuk serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya bisa diselesaikan laporan Skripsi ini, walaupun dalam bentuk yang sederhana. Dalam arti masih ada perlu penyempurnaan, hal ini tidak terlepas dari biaya, waktu dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk ini penulis sangat mengharapkan bantuan dari berbagai pihak untuk memberikan kritik, yang nantinya dapat menjadi bahan perbaikan, penyempurnaan dan akhirnya dapat meningkatkan pengetahuan penulis pada masa mendatang. Selanjutnya penulis tidak akan pernah lupa untuk mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,AK.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE., MSi. Selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Dian Septianti, SE,MM. Selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingannya.
7. Orang tua dan keluarga tercintayang telah memberikan dukungan moril dan material serta doa yang tak pernah habis- habisnya.
8. Teman- teman seperjuangan mahasiswa angkatan 2019, teman seperjuangan serta almamater tercinta.

Semoga Allah melimpahkan rahmat dan hidayat-Nya sesuai amal baik yang telah di berikan dan harapkan semoga laporan Skripsi ini akan bermanfaat bagi penulis dan sebagai bahan pertimbangan untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut.

Palembang, Juli 2023

M. Rifky Arya Pratama

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	v
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Penempatan Karyawan.....	7
2.1.2 Faktor mempengaruhi Penempatan Karyawan	7
2.1.3 Jenis-jenis Penempatan Karyawan	8
2.1.4 Prosedur Penempatan Karyawan.....	9
2.1.5 Dimensi dan Indikator Penempatan Karyawan	9
2.1.6 Pengertian Kompensasi	10
2.1.7 Sistem Pemberian Kompensasi.....	11
2.1.8 Dimensi dan Indikator Kompensasi	12
2.1.9 Pengertian Kerjasama	13
2.1.10 Dimensi dan Indikator Kerjasama	14
2.1.11 Pengertian Komitmen Organisasi	15

2.1.12	Faktor mempengaruhi Komitmen Organisasi	15
2.1.13	Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	16
2.1.14	Pengertian Kinerja.....	16
2.1.15	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	17
2.1.16	Dimensi dan Indikator Kinerja	17
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	19
2.3	Kerangka Berpikir.....	23
2.4	Hipotesis	24
BAB III	METODE PENELITIAN	26
3.1	Tempat dan Waktu.....	26
3.1.1	Tempat Penelitian	26
3.1.2	Waktu Penelitian.....	26
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.2.1	Sumber Data.....	27
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	27
3.3	Populasi dan Sampel.....	28
3.3.1	Populasi	28
3.3.2	Sampel	28
3.4	Variabel dan Definisi Oprasional Variabel	29
3.5	Definisi Oprasional	29
3.6	Instrumen Penelitian	32
3.7	Uji Instrumen.....	33
3.7.1	Uji Validitas.....	33
3.7.2	Uji Realiabilitas.....	34
3.8	Teknik Analisa Data	34
3.8.1	Analisis Statistik Infrensial.....	34
3.8.1	Analisis	36
3.8.4	Uji Hipotesis Statistik	38
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	40
4.1.1	Profil Perusahaan.....	40
4.1.2	Visi dan Misi.....	41
4.1.3	Struktur Organisasi	41

4.2 Hasil Olah Data Penelitian	43
4.2.1 Karakteristik Responden	43
4.2.2 Hasil Uji Instrumen	47
4.2.3 Analisis Statistik.....	52
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	54
4.2.5 Teknik Analisa Data	58
4.2.6 Hasil Uji Korelasi	60
4.2.7 Analisis Determinasi	62
4.2.8 Uji Hipotesis Statistik.....	63
4.3 Pembahasan	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2 Operasional variabel.....	30
Tabel 3.3 Skala Likert.....	33
Tabel 3.4 Analisis Kofesien Korelasi	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Karyawan.....	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibitas Variabel Penelitian	49
Tabel 4.10 Hasil Analisi Deskriptif.....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Linier Berganda	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi.....	62
Tabel 4.14 Analisis Determinasi	64
Tabel 4.14 Hasil Uji F	65
Tabel 4.15 Hasil Uji t	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41
Gambar 4.2 Uji Normalitas	51
Gambar 4.3 Uji Heterokedastistas	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan tidak selalu diukur dari seberapa besar pendapatannya melainkan hal yang penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada dalam suatu perusahaan. Di era globalisasi perusahaan harus dengan baik mengelola sumber daya manusia. Manusia merupakan salah satu aset penting untuk tujuan organisasi, sehingga faktor peningkat sumber daya manusia harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja yang maksimal pada karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya mempunyai guna untuk mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien. Semakin baik Kualitas karyawan maka semakin tinggi daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya.

Peran manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Berbagai pendekatan manajemen dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia tersebut yang berkembang mengikuti perkembangan dari gagasan manajemen yang sedang berkembang yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sumber daya yang berkualitas dapat diperoleh melalui perekrutan sumber daya manusia yang selektif. Sistem perekrutan memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang akan menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Terlepas dari sistem perekrutan yang selektif, Tidak kalah penting yaitu penempatan sumber daya manusia. Penempatan sumber daya manusia dalam hal ini kita sebut karyawan yang menjadi titik awal berjalannya suatu perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat pada tempatnya, bukan saja menjadi keinginan organisasi tetapi juga keinginan para karyawan.

Sumber daya manusia yang ada juga harus dituntut untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi untuk mewujudkan

tujuan tersebut banyak faktor yang mempengaruhi diantara lain faktor internal seperti Penempatan Karyawan, Kompensasi, Kerjasama dan Komitmen Organisasi. Komponen ini mempunyai peranan untuk menentukan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:123) “berpendapatan usaha-usaha perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam lingkungan pekerjaan tertentu untuk menghadapi berbagai penugasan. ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru”. Penempatan kerja yang tidak tepat akan menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan seperti yang diharapkan organisasi. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan menjadi hambatan pada pekerjaan.

Menurut Hasibuan, (2014:118) “berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan”. Dengan adanya pemberian kompensasi maka karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja yang diharapkan organisasi.

Menurut Leonard, (2013:424) “kerjasama merupakan orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok. Kerjasama pegawai sangat diperlukan dalam kegiatan oprasional kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi”. Kerjasama diperlukan dalam sebuah organisasi untuk dapat mengembangkan kemampuan individu dalam sebuah kelompok organisasi agar cepat dalam mencapai tujuan.

Menurut Darmawan, (2018:80) “komitmen merupakan keinginan individu untuk bertahan sebagai anggota organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi karyawan. Tingkat komitmen organisasi maupun karyawan sangat diperlukan karena komitmen organisasi dapat membuat iklim yang profesional dan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai dengan sepenuh hati”. Komitmen sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena komitmen yang tinggi akan menciptakan iklim yang professional dan menghasilkan kinerja yang diharapkan organisasi.

Menurut Sutrisno, (2018:123), “kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek, kualitas, waktu kerja, dan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan”. Kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan memiliki dorongan internal dan eksternal didalam kaitan dengan hasil kerja yang diwujudkan. Dorongan internal karyawan yaitu penempatan karyawan yang baik, kerjasama, komitmen pada organisasi dan lain sebagainya. Sedangkan dorongan eksternal yaitu dorongan secara langsung oleh perusahaan, seperti melalui pemberian kompensasi.

Berdasarkan literatur yang pernah penulis baca yang harus diperhatikan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor Eksternal yang meliputi metode kerja. Sedangkan Faktor Internal memberikan saran dan motivasi kepada karyawan. Dalam hal ini pemberian motivasi akan mendorong karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik. Pada penelitian ini mengangkat permasalahan yang ada pada CV. Khaira Ekadian Group Palembang.

Hasil wawancara dengan pihak manajemen menunjukkan terdapat indikasi belum optimalnya kinerja karyawan CV. Khaira Ekadian Group yang dapat dilihat menurunnya semangat kerja karyawan, terutama pada karyawan yang berkerja pada bagian lapangan yang menangani pekerjaan konstruksi.

Fenomena yang terjadi pada CV. Khaira Ekadian Group yaitu masih banyak karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya seperti karyawan di bagian lapangan yang berlatar belakang pendidikan SMA dan SMK (komputer, mesin, dan bubut). Latar belakang tersebut sangat tidak sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini, dimana bidang konstruksi seharusnya mempunyai latar belakang yang sesuai agar tidak terjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Potensi yang dimiliki karyawan tidak mampu mereka kembangkan dalam melakukan pekerjaan dan hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menurun, rendahnya tingkat kerjasama dan hilangnya komitmen diri kepada perusahaan. Oleh

karena itu hal ini juga merupakan imbas dari tidak stabilnya pencapaian perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan ini dikarenakan juga karyawan sulit beradaptasi pada saat ditempatkan ke pekerjaan yang baru yang membuat karyawan tersebut lamban dalam menyelesaikan tugas, sulit beradaptasi pada pekerjaan yang baru. Kompensasi yang diberikan tidak merata seperti pemberian *reward* atau gaji kepada karyawan. Kerjasama didalam perusahaan tidak adanya kemistri antara atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lainnya sehingga mengakibatkan hilangnya rasa percaya kepada anggota lain yang mengakibatkan tidak efektifnya kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi, Kerjasama dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Khaira Ekadian Group”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah penempatan karyawan, kompensasi, Kerjasama dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Khaira Ekadian Group?
2. Apakah penempatan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Khaira Ekadian Group?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Khaira Ekadian Group?
4. Apakah Kerjasama secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Khaira Ekadian Group?
5. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Khaira Ekadian Group?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumus masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan karyawan, Kompensasi, kerja sama dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Khaira Ekadian Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Khaira Ekadian Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Khaira Ekadian Group.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Khaira Ekadian Group.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Khaira Ekadian Group.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah pengetahuan dalam bidang SDM, khususnya yang berkaitan dengan penempatan karyawan, kompensasi, kerjasama dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Diharapkan mampu memberikan masukan bagi CV. Khaira Ekadian Group dalam menyikapi masalah sumber daya manusia menyangkut penempatan karyawan, kompensasi, kerjasama dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan literatur masukan untuk perpustakaan Universitas Tridianti Palembang, dan dengan adanya penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2020). *Manajemen organisasi pendidikan kejuruan*. Cerdas Ulet Kreatif Publisher.
- Astuti, I. Y. (2021). *Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Penerbit NEM.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas*. Bumi Aksara
- Herabudin. (2015). *Pengantar Sosiologi*. CV Pustaka Setia.
- Hesti, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.
- Kusmaduni, Fati'ah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*. Garudhawaca.
- Latif, I. T. N. R. M., & El Widdah, M. (2022). *KOMITMEN ORGANISASI: Sebuah riset mengenai korelasi antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi*. Zabags Qu Publish.
- Leonard, E. C., & Trusty, K. A. (2015). *Supervision: Concepts and practices of management*. Cengage Learning.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.

- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: teori dan aplikasi dalam peningkatan kinerja*. CV. Eureka Media Aksara.
- Nugroho, R., & Suprpto, F. A. (2021). *Kerja Sama Pemerintahan Antardesa Bagian 3: Pengembangan Kerja Sama*. Elex Media Komputindo.
- Paramarta, H. V., Kosasih, M. M., Sunarsi, D., & MM, C. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama*. VALUES, 1(4).
- Risambessy, A., & Wairisal, P. L. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 17(2).
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. Grafindo Persada.
- Sharma. Dkk. (2012). *Effeective and Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations*. International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research 1 (8): 154-157.
- Siagian, F. (2020). *Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim cirebon*. Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 3(1), 20-26.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). *The master book of SPSS*. Anak Hebat Indonesia.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.

kinerja karyawan pt sport glove indonesia. Jurnal Manajemen
Bisnis Indonesia (JMBI), 5(4), 325-338.

Yuniarsih, T., & Suwarno, M. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori,
aplikasi dan isu penelitian.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.